

地域の「住環境整備サービス業」

としての大工・工務店

芝浦工業大学教授

藤澤好一

地域の「住環境整備サービス業」としての大工・工務店

芝浦工業大学教授 藤澤好一

職業 市民の原点

今日述べることの基本的スタンスは、「日本の曖昧（あいまい）システム」です。大江健三郎も言っていました。が、曖昧さというものが日本の今までの産業、経済、文化などのシステムを持続させてきた。しかし評価すべき点はそれとして、この際見直しておくべき点は、はっきりさせておきたいと考えています。とりわけ建設産業は、曖昧で、それが大きな問題となっているのではないか。今日は役員の皆さんが集まりなので、皆さんのリーダーシップに期待して、基本的なことをいくつか話していこうと思います。

まず始めに、大工と工務店を同列に扱うこと 曖昧さの根源についてお話しします。「大工・工務店」という大工と工務店を同列に扱う用語は、今から二十年位前から行政用語として建設省などでさかんに使うようになってきました。そもそも「大工」というのは職業であり、「工務店」というのは組織であり、企業であるわけです。職業と企

業を同列に扱ってしまうのは、その間の仕切りが非常に曖昧にされているからでしょう。これには個人と組織の責任の取り方という問題も内在しているのです。

これはドイツの例ですが、社会における市民の原単位というものは、職業を持つているということが基本でありまして、市民と職業はイコールだ、ということです。そこから様々な市民としての権利や責任が生じているわけです。ただ日本では、市民としての自覚が薄く、企業が主体のような社会になってしまい、個人の存在と責任が曖昧になっています。職業というものが日本の社会から希薄になっていくわけで、大企業・大組織が「寄らば大樹の陰」になり、大企業に入ることが人生の大きな目的になってしまうのです。

つまり、大工・工務店に限らず、職業と企業の境界が非常に曖昧になっているわけです。後の結論のところでも申すつもりですが、日本が弱いといわれている、「小規模システム」、独立自営の職業に立脚したベンチャービジネス（注）が育ちにくい風土であることの背景でもあり、大きな問題であると思います。アメリカなどではベンチャーをどう育成させようか、というようにビジネスチャンスが育ちやすい社会システムを作り上げております。小規模システムを活発に活動させる原点はやはり職業であり、市

民であるわけです。

(注) 何らかの専門性が高く革新力に富んだ知識集約型の小企業

組織というのは何をやってもいいわけですが、しかし、職業というものは何かあったからといって、そう簡単に変えられるものではありません。職業には、固有の技術・技能があり、大工もそれ特有の技術技能を持っているから職業として成り立っているのです。空間を造る、ものを造るという意味では大工という仕事は昔から評価されてきたものです。

最近、ある大工の職業団体の座談会の記事で、「大工という名称をそろそろ変更したらどうか。大工というのは響きが悪い。社会的イメージが悪い」という発言を見ましたが、非常に疑問だと感じました。職業団体、同業者団体の組織的基盤は職業能力だ、ということさえ曖昧になっている。建設省に、CPM(注)が生産性を高めるための手段であるといわれると、あちこちでゼミを開催する、などというのでは職業団体としての見識が疑われてもしかたがない。

本来自分たちの持っている技術・技能に照らしてCPMとは何か、どんな効果が期待できるか、その効果がどういうものか、ということを経験団体独自の立場で吟味した上で、ゼミを開催するという手順が必要なはず。そうしたことがなければ、大

工という職業人としての自分を見失うことになるし、職業団体としての能力と権威を確立できないのではないだろうか。

(注)コンピューターを用いた複雑な作業の管理・計画方法

日本とアメリカ 生産システム比較

次に、アメリカと対比しながら、日本の建設産業や「大工・工務店」システムの曖昧さと、それに起因する問題について考えたいと思います。昨年アメリカの住宅生産システムの調査に何回か行きましたが、工務店が請負費用として建築費の総額を受け取る、要するに金銭面での元請という日本のような方式はアメリカには存在しないんです。つまり、総額は決めるけれど、工務店は現金を扱わない。例えば、資材を購入する。これを銀行が取引内容をチェックして、銀行が直接取引業者に決済をする。工事業者に対しては、出来高に対して銀行が査定をして、費用を払う。要するに工務店は、現金を扱う必要がないわけです。

仮に日本がアメリカ式になるとどうなるか。日本では今まで曖昧にしてきた設計の手数料など、含みを持った費用を材料とか工事費の中に滑り込ませていたものが、銀

行を経由することによって上乗せできなくなり、自分たちの責任と能力で、こういうことをやったのだからそれに対応する費用としてこれだけ必要だ。それを銀行に認めさせてその費用を受け取る、ということになり役割とコストというものが一対一になって不純な、不明瞭なものがなくなるのです。

日本の場合は、一般管理費を計上してもそれが値切られてしまうということもあって、商慣行からいうと管理費ゼロに近い形で計上して、いろんな細目のなかに上乗せをして後でバックさせるとかしているのが、役割と責任の範囲が曖昧になるのです。アメリカでは自分のサイフからではなく、銀行が払うから現金決済で不渡りや不払いもない。住宅ローンの費用は、客が銀行へ支払うわけだから銀行中心のキャッシュフロー（現金の流れ）になっている。工期が長引くと回収が遅れるから、プロジェクトとしては損になるわけです。だから工期も守られるのです。

また、日本では総合工事業の利益のなかには受注した建物の長期保証の負担までが含まれている。つまり、総合工事業は、将来必要になるかもしれないメンテナンスの費用まで見越して、その分をあらかじめ利益のなかに入れて先取りしてしまうのです。しかし、将来必要になるメンテナンスのコストなど今の段階で決めることはできない

のだから、そういう曖昧なものを利益のなかに含めることは問題なのです。こういう商慣行は、業者にとっても困るものです。利益のなかに曖昧なもの（業者の当然の権利として主張できないもの）が含まれていると、値切られた場合、それに対抗する明確な主張の根拠がなくなってしまうからです。

含んでいるといえば、大手建設業者の研究開発費などもそうです。ゼネコンの場合、全体の売り上げの1%弱あるんですが、一回一回の工事の見積もりのなかに、自社の研究開発費というものが計上されているわけではありませんが、他のプロジェクトのための技術開発費も含まれていることになります。こういう構造自体がおかしいのです。

結局、請負契約というのは何かを完成させるための費用なのでして、欧米の場合は、その工事に直接関わる研究開発費が必要な場合は、経費のなかにきちんと計上されているんですが、日本のようにその研究開発費等をため込んで、自社の営業戦略のために使うというのは、商慣行上、非常に奇異なものです。こういうことが行われているのは、日本のゼネコンの優れた点であるとも言えますが、コストが不明瞭であることは問題です。又、ため込んだその研究開発費が、そのゼネコン独自の技術をみがくことに使われていて、企業戦略のための研究開発に当てられているのです。建設産業全

体や、日本の国土、地球環境のためとか、といったものは後付けの論理にすぎません。アメリカの住宅産業界では、産業界が共同して研究開発を行っているんです。日本の場合、個々の競争の激しさもあってか、共同でやれば成果も大きいことが判っているも、なかなかそうはならず、曖昧なままになっているのが現状です。

「大工・工務店」の二極分化

さて、日本の「大工・工務店」問題をもう少し考えていきます。事業所統計では、大工工事業は専門工事業、木造建築業（工務店）は総合工事業となっており、限定された仕事をするのが大工工事業、工務店は総合的な業務をするということになっています。専門工事業と総合工事業の発展過程は、工務店が増えたことにより、総合工事業は増えて、専門工事業としての大工工事業、これには型枠も入るんですが、これはだんだんと減ってきています。総合工事業の増え方のカーブは急なのです。設備工事業も増えてきている。職別工事業と、総合工事業と、設備工事業の三つで建設産業が成り立っているんですが、設備工事業とその事業所数は平行的に上がってきています。勢力からいうと総合工事業よりも職別工事業の方が多く、これらが農林水産業、製造業が伸びない現在、サービス業とともに伸びている建設産業の下地になっているわけです。

仕事の流れからいうと、営業をしたり、企画、設計、工事監理、資材調達、施工をしたり、維持管理をしたり、こういう一連の仕事が建設活動であるわけで、住宅であればこれ全体が総合工事業の役割になるのです。これを担うのが工務店であり、ビルダーの役割です。在来型の典型的な生産システムは、木工事は大工、木材については材木店が、という大工と材木店の関係のもとで成立していましたが、だんだん他の要素が増えてきたため、仕事の分化が生じ、工務店と大工という関係が生じたわけです。

これを仮に在来システムとすると、最近このシステムに大きな変化が出てきました。一つはプレカット工場というのができてきたことです。プレカット工場とは今まで大工がやっていた木材の加工という仕事を、工場で機械的に加工するものです。これに周辺の部分も徐々に自分の組織のなかに取り込んで、自社で全部やるうという総合ビルダー型のものが生まれてきています。トヨタが自動車をトヨタ系列の企業内で完成させてしまうのと同じで、一つの企業で総合化しようとする動きです。これをクローズドなシステムと呼んでおきます。クローズドシステムの地域ビルダーは断熱化・気密化をするとか、ソーラーシステムを組み込むとか、快適性を売り込むとか、健康住宅を売り込むとか、様々な形の総合商品としての住宅をより良くするような方向で動いています。

もう一つ、オープンシステムと呼ぶものがあります。プレカット支援型のオープンシステムもそれで、できるだけ大工・工務店に売りやすい状態に造って、資材として提供しています。これとサブシステム、つまり自立的な専門工事業とが結びつくものです。さまざまなサブシステムが繋がって、それを材木店がとりまとめていく場合もあります。又、アメリカ型のコンストラクションマネージメント（注）といった形では、部材だけの供給、施工だけの機能、それらを管理するオープン型の組織になっています。

（注）建設現場において、発注者の代理人・補助者として、発注者の利益を守る立場から、設計検討、品質・工程・費用管理等を行う経営形態

どういふことかといえば、プレカット工場で設計、企画に関わる情報を加工して使いやすいものにするということになると、細かい打ち合わせを工場と大工で直接やってしまうことになってしまい、結果として設計者の役割がなくなってしまうことになります。又、施工管理者も同様です。要するに設計者、施工管理者の排除という動きになってしまふのです。こうなれば、非常に合理的な情報交換、金銭授受関係ができません。その反面、無知な設計者や施工管理者が邪魔になってくるという状況がプレカットの周辺で始まっているわけです。

つまり、住宅生産システムがオープン型とクローズド型に二極分解しつつ併存する時代になってきて、オープン型においては、小規模システム（例えば工務店）は零細ということではなく、ピュアな形、純粹な機能として存在することになります。つまり、工務店はこのオープンなシステムの管理的な一部分を担うものとして、その役割を明確にすることができるとは生まれてきているのだと思います。アメリカなどのビルダーの八十%位は年間四〜五棟しか建てないのです。それが組織を作ってNAHB（全米ホームビルダー協会）になっている。オープンシステムが機能できるというのは、それぞれの役割がきちんとできていて、コストの内容がきちんとチェックできて、又そういうオープンなシステムが存在できる周辺のシステム、例えば金融、保証、検査などといった機能が社会的に成立しているからです。

こういうシステムを成立させようとするにはシステム周辺の機能も成熟しなくてはダメです。つまり、ベンチャーキャピタルは、そういう小さなビジネスに対する融資制度ですが、単に金銭的に融資するだけでなく、例えば、こういう人たちが責任を果たそうとして、予測できない失敗に遭遇した場合、それを保証する保険システムが必要ですし、現金決済の融資制度や、必要とする資材をオープンに調達できるようなマーケット等、こういう条件を整備しなければ、オープンな組織は成立しないのです。

業界団体のあり方

次に同業者団体 人的結合に見られる曖昧さについてお話しします。先程出ました、アメリカのビルダー団体であるNAHBというのがありますが、日本にはこれに似た団体がたくさんあります。様々な政治折衝をしたりする際にはいいんでしょうけれども、力が分散してしまつて大事な問題が放置されているのが現状ではないでしょうか。そのなかでも全建総連は大きな組織ではありますが、健康保険制度というより所があつての組合の強化、拡大に結びついた面もあるでしょう。しかし、去年から国保組合の健康保険の問題が話題になっておりますし、国保組合というのは一九三八年にできたもので、設立以来、六十年近く経つており、問題が色々あるわけです。国保組合の精神というのは、自営業者を保護することが目的で、弁護士や医師の団体などととも建設産業も国保組合のなかに位置付けられています。そのため大手ゼネコンの職員も同列に扱われており、本来、健康保険というのは事業主と従業員の折半になつてゐるのに、国保組合は、事業主の負担が少なくすんでゐるわけです。国庫補助も出てゐるし、これはかなり矛盾があるようです。最近社会保険の一元化ということが言われていますが、ドイツなどのシステムを見てみると、見直す時期に来てゐるという感じがします。

ドイツの労使関係

ドイツの場合、建設関係の労使団体が労働協約を結んでいまして、毎年基本賃金の協約が成立しています。労働組合費は賃金の一・一五%ですが、組合費を払った者と払わなかった者を差別してはいけないとする法律があり、その成果としての労働協約は全従業者に波及することになっています。

例えば、所得税は全額、従業者が払う。年金の保険は、賃金の一八・七%を事業主と労働者が折半で払う。健康（疾病）保険は半額ずつ負担する。失業保険も折半である。その他悪天候手当、年次休暇、冬期仕事ができないときの調整費用、又、最も優れた制度である後継者育成のための職業教育に賃金の一・八%分を事業主が支払う、他の産業よりも厚い付加年金、不景気などで早くリタイアするときの早期年金など、賃金を補充する社会保障システムが総合的なシステムとして成立していて、これを管理しているのが社会金庫（ソーシャルカッセ）という組織です。この金庫は建設産業が自前で持っていて、労働組合が一、使用者側の手工業と工業の団体から一つずつ、という比率で理事を選出して運営しています。これはおそらく世界で最も優れた労働組合と使用者側の団体との双方の合意でできた金庫だと考えます。こういう金庫が存在しないで賃金だけの交渉では、長く建設産業に労働者を引き付けておくことができない上に、抜本的な処遇の改善もできないということでしょう。

アメリカ力でも最近はこのように賃金だけの交渉ではなくて、休暇の日数とか、労働時間とか、年金制度のこととか、様々な条件を整備するということが交渉の主な内容になっていきます。賃金というもののなかにこういった様々な制度が含まれているのか、それがどういう形で負担していくのか、この辺りが日本（全建総連）の賃金協定の曖昧なところだろうと思います。金額は明快にしていく必要があるでしょうが、電車の中吊り広告の賃金ポスターのような方法は、見直す時期が来たのではないのでしょうか。昨年から月二十日、年間二四〇日という表示の中には、土曜日や労働時間の問題も含まれているようですが、しかしこのなかに雇用保険や、健康保険の負担額、道具代などが、どういうふうに含まれているのかといったことは、これから明確にしていく必要があると考えます。

「ガテン」という職人を対象にした就職情報誌には、職を探している人は社会保険のことなどもはっきり尋ねなさいと説明しています。つまり月収いくらと書いてあっても、中身のことを言わないと若い人が来ませんよということです。「ガテン」の編集者に聞くと、こういう保険は本当に払わなければならないのかと聞く事業主や、保険の存在すら知らないという事業主も多く、他産業と比較して建設産業はこの点ではまだまだですねといわれました。福利厚生は第二の給料だ、ということですが。社会保険・保障の面で建設産業はかなり遅れている感じがします。東京土建でもカレッジを開校して人

材を養成していきこうとしていますが、一律の雇用条件を事業主が協力しあって保証し、入ってくる人たちのために条件整備をしていかなければいけないと思います。

職業教育システム

次に教育システム、処遇システムについてです。制度の整ったドイツや整いつつあるアメリカでは、技能者と職人（ドイツではマイスター）と事業者というのは、ある意味では連続した、階段を上がるようにステップアップしていく過程であると考えられています。そこには二つの良い制度が組織の中で機能しています。

一つは、教育システムです。先に述べた通り、賃金の一・八%を後継者育成のために事業者が支払って、若い技能者を引き上げていくのです。二つめに、長く安心して仕事ができるための社会保障とか、経営の方針とかがきちんとしている。こうなるためには産業自体が自立して、自分の知恵と力で責任と権利というものをきちんと主張し、つらぬけるようなシステムをつくり出していく必要があるのです。

教育システムについて、もう少し述べてみます。日本の伝統的な徒弟制度というのは、人が入ってきて、色々な役割を与えて、場合によっては独立させる、あるいは棟

梁になっていくという再生産のシステムです。徒弟制度というのは前近代的といわれてきましたが、一人前に育てていくことを教育のしくみとして成立させていたことは大きな意味のあることです。それが公共の職業訓練になって、事業主が若い人を確保して学校に頼んで、行政が指導していく、という形になりました。近代的なシステムになってうまくいくように思われていましたが、そうはならなかったのが実情でしょう。今、地域ビルダーとか、大手の住宅メーカーが、技能者育成をやり始めてきているようです。そういう意味では、人材育成のシステムは、全建総連も含めて、職業別の団体の大きな役割であり、その責任は重大なものです。

職業と資格

次に技術・技能に対する意識、社会風土、職人論についてですが、職人という言葉を目にしたときに、響きの良い言葉に聞こえる人と、前近代的と聞こえる人がいると思います。司馬遼太郎の「この国のかたち」という本のなかに、職人のことが出てきますが、彼の歴史観だと日本は職人を尊んできた国だということです。それに比べて、韓国や中国は職人を卑しめる文化の国だということです。

ある学者によれば、ドイツのように自立できなかったのは、大名に城下町の中で保

護を受けて、職人の方も権力者に対して依存の態度を取ってきて、この状態が長期にわたって続いたために、ドイツなどと違った、もたれあい体質が染み付いたのだ、というのです。両方ともそれなりの見方でしょうが、いずれにしろ、職人の資格や役割といったものが日本では、お上から与えられたもの、おかざりものという意識がかなり強いのではないかと思えます。そういう意味で建築士というのは、一級・二級建築士、木造建築士を含めて、役割が不明解だと考えます。さらにそれに重なるような、建築施工管理技士などは、誰のための何のための資格か、これも曖昧です。

本来資格というものは産業界自身、職業を同じくする者たちが自分たちの仲間を育成し、能力を評価するシステムとして持つべきものであります。まさに、ドイツのマスターなどはよい例で、自分たちの産業界の中でふさわしい能力を持った人に対して評価をし、資格を与えるわけで、産業界自身が自分たちの産業界を維持、発展させていくために評価の方式と処遇を創ったのです。

日本の他の産業界では企業内の組織が発達しているのでまだいいんですが、建設産業界だけがそうっておらず、資格に関してドイツのように業界自身が創ったものではないため、資格の内容が明確になっていないものが多い。そのため何かにつけて行政が立ち入りたがる産業界になっているのが現状です。何かと資格を作り、いいように改正

したりします。

資格は、これからはおしきせの資格であっても、それを足掛かりに自分たちの中で一元化していくような取り組みが必要でしょう。木造建築士の資格も全建総連や全建連が大きな期待をもって創られたんでしようが、これも今、曖昧な状態になっています。むしろ木造建築士などは、行政の手からこぼれかかっているだけに、こういう資格を足掛かりに意義のある資格にしていくことも必要だし、可能だと思います。

例えば、技能を持っていて、経験的に判断できる人が、建築士という建築基準法に基づく設計ができるということならば、両立するものとしては今までにない資格です。労働省と建設省との融合ということから言っても、育て方によっては特色のある資格になるのではないかと思います。本来、資格は生産システムの中で、明快な位置付けがあつて、それに対する責任というものがあつて初めて機能するものであり、木造建築士の可能性は、知事が認定すればいいのですから、各都道府県で独自の建築士を創設すればいいのです。

例をあげれば「宮城県木造建築士」というものを設け、宮城県独特の技能を持っていくことで、その資格を持った人たちが活躍できる場を創って、それを宮城県の優良住宅に関連させて格付けをしていくことも考えられます。今の木造建築士の資格は単

なるペーパーテストの結果ですが、人的能力を優良住宅認定制度のなかに持ち込むことができれば、非常に意義のあることとなるのではないのでしょうか。

アメリカの多くの州では、プロのフレイマー（大工）になると、その人の生涯はいくつかの路線を選んで進むことができるようになっていきます。プロになった後、四〇代、五〇代になって力が衰えたとき、その能力を次に転じていけるしくみが用意されています。その一つに、住宅の検査員があります。住宅の性能を保障するために、いくつかの工程で色々チェックするのですが、そのチェックをするのが職人から育った検査員です。プロの目でチェックするわけですから、若い現場の職人は手を抜けない、結果としていい仕事をするようになります。もう一つ、後継者を養成するため、の先生になる道があります。そして、経験を踏まえて現場の管理者になることも可能です。又、経営者に転じていく道、あるいは細かな仕事をする技を極めるなど、多様な道筋があれば、将来への不安というのはそれほど大きな問題にならないのではないのでしょうか。

日本の行政指導というのは、各省庁間で部分部分、その都度、継ぎ足されたようなもので、それそのものはこういうやり方でもいいんでしょうけれども、一度できてし

まった制度が機能しなくなっても制度は残ってしまうことに問題があるのです。つきはぎだらけのパッチワークの行政などと陰口をたたかれるのです。曖昧なままでなく、もっと大きな風呂敷で包み込むような制度改革をしなければなりません。生産システムの改善も現場から、現場で働く人たちが中心になって物事を進めることが必要だと思います。

産業構造と社会システム

次に、産業構造と社会システムについて述べたいと思います。合理化・近代化・生産性向上といったことがよくいわれており、それに振り回されているのが現在の産業界の実態だと思います。住宅生産コストを三分の一削減しようとする動きに対し必死になって何かを提言しようとしていますが、いつてみれば、余計なお世話で、高いとということの背景にあるものとか、問題点をクリアーにしないで、頭からこうしようというのでは、うまくいくはずがないだろうと思います。

特に生産性向上というのは、これは私に言わせればかなりいかがわしいものです。生産性向上をして、一体、誰の役に立つのか、このことが不明確なのです。阪神・淡路大震災以来、四隅はホールダウン金物を付けなさい、筋かいはきちんとしなさい、と

いわれています。NHKのTV番組で、現場の大工さんに、「なぜ金物を付けないのか、筋かいをていねいに施工しないのか」という問いかけに対して、「それだけのお金をもらっていない」と答えていました。知らない人を見ると、大工さんが手抜きをしている、知っていてやらないのは犯罪的だと見えるでしょう。

その本音というのは、そのための単価をもらっていないから、付けられないということ。前にも述べたように住宅の生産システムのなかでそれぞれの組織や個人の役割とコストが一对一で対応した透明な（第三者でも納得できるような）ものになっていないので、あたかも大工が手抜きをしているように見られてしまうのです。

行政や住宅金融公庫任せではなく、建設業に携わる諸団体が、例えば、金物等で十分に補強するための単価をきちんと数値で示すべきだと考えます。曖昧なままでは事態はいつこうに改善されません。これには、きちんとデータを積み上げて、この作業には、これ位の時間がかかって、一ヶ所当たりいくらかかる、以上のようなことを示すべきです。そのためのデータの集積には自前の教育機関を持っていると根拠のあるデータが、様々な経験とともに得られるものです。金物メーカーが持ち込んだものは、どれがいいのか横並びの評価がないわけです。それを自分たちで評価して、これが有効だというふうに示せばいいと思います。

B Lセンター等に任すだけではなく、関係団体が自分たちで認定して、適切な指導をすることに意義があるのです。例えば、耐震講習会をよくやっているようですが、肝心のデータがないことには耐震への備えにもならないのです。果たしてこの金物が有効かどうか、実態がはっきりしない。曖昧なまま、耐震講習会をやっても意味が半減するのです。

先の述べた教育機関ということでは、アメリカの研修教育センターなどでは、あるプログラムがあつて、一定の時間内でできないとダメだ、というふうに課題ができているのです。ひとつの課題が済むと次のステップというふうに、確実に学べるようになっていきます。こういうことがやられていて初めて意味が出てくるのであつて、教育システムの持つ意味は非常に大きいのです。

最後に建設産業に多い小規模システムについて話しておきます。日本の場合、小規模の工務店がなぜ弱いのかというと、一つは資本力がない、そのため資材の調達力がなく、高いものを買わざるを得ないわけです。その分、工賃を下げなくてはいけないので、市場競争では、ギリギリのところをやっているわけです。この改善のためには、金融・保険・物流システムの問題は避けて通れないのです。そろそろ生産システムに

かかわる情報を一元化するということが、一元化したものをうまく機能させていくことを考えなくてはいけないのです。

小規模システムがうまく機能してくると、コストはおのずと下がってくる。そうなれば大手ゼネコンが元請として下請にコストを転嫁するゆとりもなくなってくるでしょうから、大手ゼネコンもそれなりの役割に機能を限定するようになるでしょうし、そうなるよう、みなさんの力でしなければなりません。今までは曖昧のまま全ての責任を持たされてきた大手ゼネコンは、一式請負という形を採らざるを得なかった。しかしこれからの日本の建設産業の体系は、もうそういう時代でもなくなった。それぞれが役割に応じた責任を持ちながら、総合化を図るために曖昧さからの転換という重要なテーマがクローズアップされる時代が到来したのではないのでしょうか。

これは、一九九六年二月十九日、全建総連第三十六期第二回建設政策検討委員会で行われた講演の要録であり、講師の許可を得て、全建総連・企画調査室がまとめたものです。なお、小見出しは企画調査室で挿入したものです。



藤澤好一

工学博士。芝浦工業大学建築工学科教授。東京芸術大学美術学部建築学科非常勤講師。

1938年生まれ。東京都町田市在住。芝浦工業大学建築学科卒業。早稲田大学大学院工学研究科・京都大学工学部に国内留学。1964年長谷工コーポレーション、1965年芝浦工業大学建築工学科助手を経て、1990年同教授、現在に至る。専門分野は、建築生産、材料、構工法、生産システムだが、その活動は大学内にとどまらず、政府関係各種委員会や工務店問題の第一人者として講演活動など幅広い活動を展開、ドイツ、アメリカなどの建築職人・住宅事情などにも詳しい。